

A HVDSZ2000 szervezete, ahogy a régióvezetők látják

A HVDSZ2000 szakszervezet szervezeti felépítésében a régióvezetők a kulcsemberek. Ők az összekötők a szakszervezet felső vezetése és az alapszervezetek között. Miután a szakszervezet bázisa főként az önkormányzati vállalatok munkavállalóiból tevődik össze, a középvezetői kör is területi alapon került átszervezésre. Az ő véleményükre voltunk kíváncsiak, amikor az átszervezés sikeréről, munkájuk nehézségeiről kérdeztük őket. A 8 régióvezető névvel vállalta véleményét és ez lehetőséget adott arra is, hogy az egyes régiók helyzetét össze lehessen hasonlítani.

A régiók közötti különbségek érzékeltetésére választottuk azt a megoldást, hogy a kérdések után feltüntettük az egyes régióvezetők erre adott válaszait, majd megpróbáltuk levonni az általánosítható következtetéseket a válaszokból.

Mi a véleményed a HVDSZ 2000 jelenlegi szervezeti felépítéséről?

- a) Fejtsd ki, hogy mennyire vált be a régió vezetői testület, mint legfőbb döntést hozó szerv működése.

Budapest	Mai felgyorsult eseményeihez, gyorsabb döntéshozatalok szükségesek, ebből a szempontból előnyösen változott. Természetesen, a 21. század tempójához még szükség van ennek továbbfejlesztésére (konferenciabeszélgetések és az elektronika világának kiterjesztése)
Debrecen	<p>Véleményem szerint, a Testület munkája jelenleg több vonatkozásban kiforratlan, a döntések előkészítése sok esetben elmarad, azonnali döntéseket igényel, kellő elemzésre, átgondolásra, megvitatásra nincs lehetőség.</p> <p>Ugyanakkor, az ülésekre tervezett számos napirendi pontok miatt nincs kellő idő az egyes felmerült kérdések megvitatására átbeszélésére.</p> <p>Az eddigiek alapján továbbra sem készülnek az ülésekről olyan emlékeztetők, melyek a nyomkövetést, visszakérdezést a döntések végrehajtását segítené.</p> <p>A határozatok hozatala esetleges, ami szintén elősegíti az egyes témákkal kapcsolatosan hozott döntések végrehajtásának ellenőrzésének elmaradását.</p> <p>Tudom, hogy a mozgalmi munka során nehéz taxatív meghatározni hosszútávon tematikusan a tennivalókat, de úgy</p>

	<p>gondolom, hogy legalább fél éves, de esetlegesen 1 éves viszonylatban is szükség lenne a legfontosabb teendők meghatározására, munkatervben időrendi behatárolással, felelősökkel.</p> <p>Ugyanakkor, a két ülés közötti időszakban történekről célszerű lenne tematikus összefoglalókat készíteni írásban, ahol lehetőség nyílna áttekinteni a történeteket, a tapasztalatokat és ennek figyelembevételével meghatározni a soron következő feladatokat, tennivalókat.</p> <p>Jelen helyzetben, miután két régióvető is elnökségi feladatot lát el, meglehetősen érdekes kettőség állhat fenn, aminek feloldása a jövőben nem kis feladat lesz.</p> <p>Összességében azt tudom mondani, hogy ha és amennyiben a Testület a legfőbb döntéshozó szerv, akkor a döntéseiről nyomon követhető regiszternek kell lenni a tagság felé nyilvánosan, folyamatosan elérhetően, és főleg a mindenkori végrehajtást dokumentált módon iktatott formában irattározni.</p> <p>A kérdésben foglaltakra utalva „hogymennyire vált be...” megítélni csak úgy lehetne, ha pontokban foglalva ismernénk azokat a konkrét célokat melyeket elérni volt szándékunkban az új szervezeti struktúrával, másfelől egy sor részletkérdés ismerete is kellene hozzá, mint például a korábbiakhoz képest a költségek hogy alakultak az alapszervezetekkel történő kapcsolattartás, az oda-visszareagálás, az információ áramlás, hogyan változott, feltételei, hatékonysága javult e makro és mikro szinten .</p>
Győr	Bevált, létszámánál fogva rugalmas a döntéshozásokban
Kaposvár	Bevált, korszerű, Az utóbbi 1 évben nem mindenben felelt meg a törvényeknek.
Nyíregyháza	A testület dinamikusabb és hatékonyabb az előző ügyvivői testülettel szemben viszont indokolt lenne a gyakoribb ülésezés.
Salgótarján	A régióvezetők tanácsa, mint testület véleményem szerint beváltotta elvárásainkat,

	könnyebben mozgatható, rugalmasabb az előző szervezeti rendszernél és nincs olyan sok ' felesleges' beszéd. A döntések, határozatok végrehajtására a következő ülésen vissza kellene térni. Javaslom az új vezetőségnek, hogy a számonkérés is szigorúbb legyen.
Szeged	A régióvezetői testület, mint legfőbb döntéshozó szerv hatékonyabban működik, mint a korábbi Ügyvivői Tanács. Véleményem szerint a vezetők jelenlegi beosztása motiváltságot és felelős munkát eredményez.
Tatabánya	Ha a régióvezetői testületet kell méltatni, akkor nincs nehéz dolgom. Az elmúlt évben szerintem sokan kitétek magukért. Magamon is éreztem, hogy a HVDSZ 2000 az életem részévé vált (július 1-től főállásban alkalmaz a szervezet, így ez nem is lehetne másképp), még késő este is, sőt vasárnap délután is szívesen foglalkozom a tennivalókkal. De mint régióvezető, három megyét összefogni egy embernek nehéz. Majdhogynem lehetetlen. De mint azt hangoztatjuk mi nem ismerjük a lehetetlen szót, így mindig megoldjuk. A problémákat, megoldandó feladatokat rangsorolni kell, viszont mindenki tegye szívére a kezét, rengeteg munka vár még rá abban a megyében, ahol tevékenykedik. Na akkor képzeljük el a másik két megyét.

Általános vélemény, hogy a szervezeti változás, ami a nagyobb testületből létrehozta a Régióvezetők Tanácsát célravezető volt. Rugalmasabb, gyorsabb és jobban megfelel a felgyorsult élet követelményeinek. A változtatási javaslatokban azonban a jelenlegi testületi működés kritikája is megjelenik.

A leginkább tartalmi kritika:

- a szervezet hosszú távú cselekvési programjának hiányában
- a döntések, határozatok végrehajtásának nem kellő, rendszeres ellenőrzésében
- fokozottabb számonkérésben és az
- alapszervezetekkel kapcsolatos információáramlás problémáiban jelenik meg.

A jelenlegi rendszer hatékonyságát növelő javaslatok:

- elektronika szerepének növelése többek között konferencia beszélgetések kialakításával,
- munkaterhelés csökkentése,
- gyakoribb ülésezés.

Hogyan tudod irányítani a régióba tartozó alapszervezeteket?

Budapest	Nagyságából adódóan nehezen. Nagysága nem csak a szervezetek számából és a tagok létszámából adódik, hanem a feladatok szerteágazóságából is.
Debrecen	<p>Az alapszervezetekkel való kapcsolattartás a mozgalmi munka azon filozófiája alapján működik, hogy a szervezeteknél tisztséget vállalótól kérni és az elvégzett munkát megköszönni kell és szabad miután a tisztségviselők kivétel nélkül társadalmi munkában látják el feladatukat, sok esetben egyszerre több gazdasági feladat elvégzése mellett napi kötelező munkaidejüket sok esetben meghaladóan.</p> <p>A velük való kapcsolattartás első sorban telefonon és e-mailben történik, papír alapú levelezés egyre ritkábban, de a munkavégzéshez szükséges brossurák, külön féle ismertető, kézikönyvek átadására többnyire személyes kontaktus útján kerül sor. Sajnos ez utóbbi, hosszas egyeztetés követően realizálódik sok esetben az egyeztetés ellenére is szakmai beszélgetésre szinte csak percek tud és hajlandó fordítani.</p> <p>Az alapszervezetekkel való kapcsolattartás egyik fő kritériuma, hogy ha bármilyen problémájuk van és azzal megkeresnek elvárják – jogosan- , hogy a lehető legrövidebb időn belül szinte azonnal reagáljak rá, annak érdekében, hogy tudják, azt, hogy az adott témában mikor és mire számíthatnak vagy mit kell tenniük a megoldás érdekében.</p> <p>Az nem fordulhat elő, hogy reagálatlanul maradjon egy telefonhívás egy e-mail vagy egy írásos megkeresés. Sajnos viszont az utóbbi időben volt rá eset, hogy ilyen megtörtént a régió kívüli 'információáramlás' során.</p>
Győr	Titkáraim általában önállóak, ha úgy érzik minden kérdésben konzultálunk.
Kaposvár	Helyszínen, mail, telefonon
Nyíregyháza	Az információ közlés több formájával, ami kifejezetten a saját közegükben hatékony.

	(munkahelyek látogatása!)
Salgótarján	Nagyon fontosnak tartom az aktív jelenlétet , ezért gyakran látogatom az alapszervezeteket. Visszajelzések alapján az alapszervezetekkel jól működő munkakapcsolat alakult ki. Természetesen telefon és e-mail útján is rendezünk ügyeket.
Szeged	A „hogyan”-ra elég nehéz megadni a választ. Az alapszervezeteket (13) egy személyben meglehetősen nehéz, elsősorban csapatmunka kell hozzá. Mégis a jó megfigyeléssel, pontos információátadással és szervezéssel, érthető egyértelmű kérésekkel és elvárásokkal valamint különböző „jutalmakkal”, megértéssel, empátiával, toleranciával és meggyőződéssel igyekszem irányítani. Az irányítást sok esetben inkább”lehetőségnek „nevezném.
Tatabánya	Az én régióm, a Közép-dunántúli Régió a legkisebb. Mint taglétszámban, mint tagdíjbevételben egyaránt. Júliustól Komárom-Esztergom Megyén kívül megkaptam Fejér és Veszprém megyéket. Fejér megyében nem volt alapszervezet, Veszprémben két ajkai alapszervezet volt és van a mai napig is. 7 alapszervezet révén eddig gördülékenyen tudok együttműködni a titkárokkal., igaz sokat megyek is! Havonta 1-2 szer utazom Ajkára, Veszprémbe és visszafelé Székesfehérvárra. Tapasztalataim alapján a titkárok nem feltétlen szeretik, ha mindig megy a régióvezető és vegyül a tagok és nem tagok között, DE IGÉNYLIK! Ezért elkerülhetetlen a közvetlen, aktív jelenlét az alapszervezeteknél. Ezeket a látogatásokat csak kiegészítik a titkári értekezletek, de ami a legfontosabb, az az alapszervezetek rendszeres meglátogatása.

Az alapszervezetekkel való kapcsolattartás jellege nagyban függ a régióvezető személyiségétől. Van, aki a személyes kapcsolattartást tartja igazán eredményesnek van, aki ennek a páronkénti kapcsolattartási formáját kedveli, van aki a csapatépítést tartja fontosnak. Van, akinél első rendűen fontos a papíralapú, telefonon történő vagy e-mailen való kapcsolattartás. Ezek a válaszok az egyéni véleményeken alapulnak. Akkor nyernének igazolást, ha mellé lehetne tenni egy relatíve objektív indikátort, hogy mennyiben eredményesek az egyes alkalmazott technikák.

Tudod tartani a kapcsolatot valamennyi megyével?

Budapest	Jelen esetben egyetlen egy megyéről van szó, ez nem befolyásoló tényező esetemben.
Debrecen	Az érdekkörömbe tartozó megyékkel értelemszerűen jó és rendszeres a kapcsolat. A többi megyével régiós szinten igyekszem kapcsolatot tartani, többnyire telefonon , e-mailben és az által is, hogy az általam írt egyes témával kapcsolatos véleményt reagálást, fogalmazványt részükre is megküldöm tájékoztatásként, melyre azonban általában semmilyen reagálás nem történik.
Győr	Igen, ahol igény van rá. (Zala megyében a teljes érdektelenség tapasztalható)
Kaposvár	Igen
Nyíregyháza	igen de megkérdőjeleződik a levelezés hatékonysága)
Salgótarján	Induláskor Heves megyében 2, Borsodban 1 alapszervezet volt. Az eltelt időszakban mindkét megyében plusz 1-1 alapszervezet alakult. Természetesen tudom tartani a kapcsolatot, de Miskolc problémás. Túl messze van, rossz a közlekedés, van eset, hogy ott kell aludnom rendezvény miatt.
Szeged	Igen, minden megyével tartom a kapcsolatot. Figyelni kell azonban a „kapcsolattartás szabályaira is”, meg kell találni a megfelelő egyensúlyt és tudni kell ki mennyire terhelhető.
Tatabánya	Ahogy fentebb is írtam a személyes látogatás az alapja az alapszervezetek gördülékeny és

	<p>hatékony működtetésére. A hatékony kommunikáció! Ja, ha a titkár nem olvas e-mailt és nem szereti a telefont? Fájó, de mondjuk ki: akkor ő a mai rohanó online világban inkább hátráltatja a helyi szakszervezeti tömörülést. A folyamatos kapcsolattartás véleményem szerint nehéz, főleg, ha nem tud az ember egyszerre három helyen ott lenni, de nem megoldhatatlan!</p>
--	--

A nem régiószékhely megyékkel általánosan problémás a kapcsolattartás, leginkább telefonon vagy írásban történik. Ezeken a területeken rosszabb is a szervezettség. Főleg a személyes kapcsolattartás nehéz, itt lenne szükség az elektronikus eszközök és felületek gyakoribb és készségszerű használatára, konferencia beszélgetések, fórumok, chat szobák stb. alkalmazására.

Mennyire tudod segíteni az alapszervezetek érdekvédelmi munkáját, illetve melyek az akadályok?

Budapest	<p>Az alapszervezetek érdekvédelmi munkájának segítése nagyban függ az alapszervezeti titkár hozzáállásától, felkészültségétől és tudásától. A rátermettséget tanítani nem lehet, de amennyiben az alapszervezetek vezetői más gondolkodású vezető véleményét igénybe kívánják venni, azt maximálisan megteszem. Röviden, igény esetén maximális támogatást kapnak.</p> <p>Akadályok: felkészültség, tudás hiánya, szokás, megszokottság alapján, érzelmekkel teljes döntéseken nehéz változtatni, ismételve a 21. század felgyorsult cselekményeihez kapcsolódóan.</p>
Debrecen	<p>A fentiekben leírtakon túl rendszeres jogi tanácsadással, az MSZOSZ által biztosított 'Napi Friss Sajtószemle' részükre folyamatosan történő megküldése útján különféle szakmai anyagokra, jogértelmezésekre történő figyelemfelhívással és konkrét elektronikus úton történő hozzáférés biztosításával.</p> <p>Akadályok között lehet megemlíteni azt, hogy a tisztségviselők néhány kivételtől eltekintve nem vállalják fel a gazdasági</p>

	<p>vezetéssel való tárgyalások nehézségeit illetve fordított esetben a gazdasági vezetés nem mutat készséget, hajlandóságot a problémák megvitatására.</p> <p>Jelentős probléma a szakszervezeti munka általánosságban történő rossz megítélése, és sok esetben a hatóságok is szemet hunynak a szabálytalanságok felett.</p> <p>Nem fordulhatna elő az, hogy bármely vezető szakszervezet tisztségviselő alapszervezeti látogatása során a gazdaságvezetéssel történő találkozás, megbeszélésből kihagyja az alapszervezeti titkár, hiszen ez által a titkár személyisége szenved csorbát, ugyanis mint szakszervezeti tisztségviselőt „ötöd rangú” személyként kezelik.</p>
Győr	Amennyire igénylik segítem őket, az azonnali reagálásnak csak a távolságok teremtenek akadályt.
Kaposvár	Minden területen. A leterheltségük és a tájékozatlanságuk akadály
Nyíregyháza	A titkárok túlterheltek, sajnos függetlenített titkár nincs már a régióban, ha kellő hatékonysághoz mindenképpen be kell segíteni a munkájukhoz.
Salgótarján	A munkáltatói vezetéssel – egy kivétellel-sikerült megfelelő együttműködést kialakítani. Ennél az egy kivételnél az igazgató személye volt a gond. A polgármesteri választás megoldotta a gondomat, mert az igazgatót leváltották. Az új vezetővel a közeljövőben találkozom. Az idei évben 3 alapszervezetnél komoly béremelést tudtunk elérni./ 5000,-10.000 FT/hó/ A tavalyi év végén több alapszervezetnél kaptak jutalmat, vagy 13-ik havi fizetést. A kollektív szerződések módosításainál már nem minden esetben tudjuk az érdekeket érvényesíteni. A legkevésbé rossz megoldásoknál igyekszünk kompromisszumot kötni.
Szeged	Az alapszervezetek érdekvédelmi munkáját a bizalmi kapcsolatoknak köszönhetően tudom segíteni. Az SZB titkárok megtisztelnak a

	<p>bizalmukkal, de sok esetben a tagok is így elkezdődik a közös munka. A munkájukat sok esetben átvállalom tőlük, megkönnyítve a hétköznapi feladataikat, de a segítségnyújtás oda-vissza működik. Akadályozó tényezők: félelem a munkahely elvesztésétől, egyéni érdekeket sértene a problémamegoldás, így az eset megakad, és kommunikációs hibák is előfordultak már az elmúlt 4 évben.</p>
Tatabánya	<p>Csak ismételni tudom önmagamat. Itt is az alap a rendszeres jelenlét. Vegyük pl. a kollektív szerződést. Vegyük az én régiómban a T-Szol esetét: van egy HR igazgató asszony, aki szakértő, de nem szakember. Mellette van 3 HR munkatárs. A cég 130 munkavállalót foglalkoztat. A HR munkatárssal sikerül egy jó kapcsolatot kiépíteni, érdeklődsz egy esetleges kollektív szerződés újításáról, hivatkozva, hogy a meglévő régi, telis-tele módosításokkal, mellékletekkel és elavult.</p> <p>–Rendben semmi akadálya! Írjátok meg, de azt javaslom az igazgató(k)nak ne nyújtsátok be, mert egy éve hangoztatja, hogy fel lesz mondva. Legyen megírva, betéve a fiókba, ha szükség van rá, tudjuk lobogtatni mi már írtunk egy újat.</p> <p>Ilyenkor az ember mit tegyen? Ki vagyunk szolgáltatva. Ha jelzem az igazgatónak, hogy mi írtunk egy újat, egy másikat azonnal eszébe jut és fel is mondatja ami három hónap múlva érvénybe is lép. Amíg van kollektív szerződés, amíg sikerül kiharcolni a cafatériát, a tanévkezdési támogatást, stb.. addig úgy gondolom bölcsebb, ha a szakszervezet koncentrálna a tagjaira és nem húzgálja a munkáltató bajszát. Nincs ma a szakszervezet abban a helyzetben, hogy „ugráljon”. Egy megtúrt civil szervezet a munkahelyeken. Viszont, ha jól taktikázik el tud érni sok mindent. A mai tagmegtartást honorálni kell a tagoknak, éreztetni kell velük hogy fontosak. Ez a mai érdekvédelmi munka!</p>

A régióvezetők szerepe az alapszervezeti érdekérvényesítés segítésében olyan sokszínű, mint maga az élet. Az munkaszervezeten belüli érdekérvényesítés egy sokszereplős játék, de főszereplői: a munkahelyi vezető és a szakszervezeti titkár. Van olyan régió vezető, aki nem

kíván részt venni ebben a folyamatban van, aki nem tud, mert az alapszervezet titkár részben pozíció részben munkahely féltés miatt nem igényli Legszerencsésebb az az eset, amikor a régióvezető jó kapcsolatot képes kiépíteni a munkaadókkal úgy, hogy figyelembe veszi a realitásokat és segíti az alapszervezetet nem pedig az alapszervezeti titkár versenytársaként jelenik meg. A régióvezetők és az alapszervezeti tisztségviselők munkáját az érdekérvényesítés területén nagymértékben és egyetemlegesen (és sajnos negatívan) befolyásolja a szakszervezet általános társadalmi megítélése.

Milyen rétegszervezetek működnek a régióban?

Budapest	Helyi szinteken van ifi tagozat és nyugdíjas tagozat
Debrecen	A régióban rétegszervezet működését ez idáig nem sikerült létrehozni. Ennek legfőbb oka, hogy pl. a fiatalok részéről ez irányú érdeklődés igen alacsony. Sajnos a nyugdíjasokkal való foglalkozás az alapszervezeteknél sem mondható aktívnak. Az érdeklődő nyugdíjasokat az MSZOSZ megyei Nyugdíjas Koordinációs Bizottsága által működtetett szervezetbe irányítjuk, ahol viszont igen aktív rendezvényekkel tarkított munkatervszerinti szervezeti élet folyik.
Győr	Alakulóban vannak a régióban.
Kaposvár	Nyugdíjasok
Nyíregyháza	A közös programok nélkülözhetetlenek , itt felmerült egy model autó tagozat igénye.
Salgótarján	Nógrád megyében több éve alakult meg az ifjúsági tagozat, jelenleg is működik. Reméljük, hogy a nemrég megalakult Ifjúsági alapszervezettel karöltve jobban tudjuk mozgatni a csapatot és építkezni is szeretnék rájuk a tagtoborzási munkában. A Területi alapszervezetnél jól működik a nyugdíjas tagozat, kiválóan építik a rétegszervezetet.
Szeged	Mint női, nyugdíjas rétegszervezet nem működik, az ifjúság szervezése folyamatos, de nem kiforrott.

Tatabánya	MSZOSZ vagy HVDSZ rétegszervezetre irányul a kérdés?

Van-e a rétegszervezetnek kapcsolatuk az alapszervezetekkel?

Budapest	Első sorban csak velük.
Debrecen	A Nyugdíjas szervezeteknek igen. A HVDSZ Ifi tagozatának esetleges rendezvényekre irányuló információi jutnak el az alapszervezetekhez.
Győr	Van
Kaposvár	nincs
Nyíregyháza	Az egyik alapszervezet kezdeményezte
Salgótarján	Az ifjúsági tagozat tulajdonképpen az alapszervezetek tagjaiból alakult meg, tehát napi kapcsolat van. A nyugdíjas tagozat az alapszervezeten belül működik, így folyamatos a kapcsolat.
Szeged	Információi vannak az alapszervezeteknek az ifjúságról és fordítva.
Tatabánya	-

A rétegszervezetekkel való alapszervezeti kapcsolat ugyanolyan esetleges, mint a rétegszervezetek léte. Rétegszervezetek hatékonyan nagyon kevés helyen működhetnek. A régióvezetők a HVDSZ szervezet lineáris felépítése miatt nem realizálták, hogy munkaterhelésükön a rétegszervezetek valójában segíthetnének. A rétegszervezetek létrehozásának kezdeti erőfeszítése bőségesen megtérülhetne a régió szintű rendezvények szervezésének segítségével, a szakszervezeti tagság közötti jobb információ áramlásban és kohézió erősítésében, ha és amennyiben a rétegszervezetek aktívan támogatnák a régiószintű szakszervezeti aktivitást.

Milyen a kapcsolatod az Önkormányzatokkal?

Budapest	Többnyire kialakítás alatt áll.
Debrecen	A rendszerváltást követően az ismert politikai irányváltás következtében a korábbi aktív, rendszeres kapcsolattartás megszűnt, az önkormányzatokra jellemző magatartás

	<p>mód a szakszervezetektől és általában a politikai szervektől való távolságtartás. Kezdeményezéseinkre általában nem érkezik válasz. Az általunk képviselt munkaszervezetekkel kapcsolatos munkába nem vonnak be bennünket.</p> <p>Így hivatalos kapcsolatról alapvetően nem beszélhetünk, de néhány még régebből megmaradt szakmai feladatokat ellátó munkatárssal, kollegiális kapcsolat útján szoktunk információt cserélni.</p> <p>A fentiekől eltérően egy munkaügyi probléma-megoldása során a Hajdú-Böszörményi polgármesterrel segítőkész partnerre találtam.</p> <p>A Munkaügyi Központtal, a Munkaügyi Felügyelőséggel és a Munkavédelmi Felügyelőséggel konkrét esetekben együttműködésre találok. Ez különösen igaz a Munkaügyi Központ esetében.</p>
Győr	Igény szerint tudjuk tartani a kapcsolatot.
Kaposvár	Kitűnő
Nyíregyháza	A mai értelemben jónak nevezhető tény , hogy kommunikálunk kölcsönösen meghívjuk egymást a rendezvényeinkre, de barátinak nem nevezném.
Salgótarján	-
Szeged	3 megyéből 1 aktív (Csongrád megye), 2 megye inaktív.
Tatabánya	Ha a városvezetés nem baloldali már hátrányból indul a szakszervezet. Hozzáteszem, ha baloldali akkor sem garantált a hendikepp. Nem beszélek mellé, nekem eddig nem sikerült értékelhető kapcsolatot kialakítani az önkormányzatokkal. Az októberi választás viszont megnyitott egy kaput, méghozzá az oroszlányi városvezetésnél. Lazók Zoltán lett Oroszlány Város Polgármestere és a képviselői testületben egy szakszervezetis is tevékenykedik, Torma Lajos. A

	kapcsolatfelvétel megkezdődött, tudatosan fogom felépíteni, hogy részesei legyünk Oroszlány Város életének.
--	---

A régióvezetők gazdasági partnerei a tulajdonosi oldalról, az önkormányzati vállalatok esetében az önkormányzatok. A velük való kapcsolat során elért eredmények adhatják a legtöbb segítséget az alapszervezetek számára. Az önkormányzatokkal való kapcsolat jellege nagyban függ a polgármesterek személyiségétől és pártpreferenciáitól, de összességében nem mondható egy korrekt, rendszeres munkakapcsolatnak, vagy semmilyen vagy legalábbis felemás, előfordul, hogy álságos, de nem partneri. Ezt is leginkább a szakszervezetek kedvezőtlen társadalmi megítélése befolyásolja. Az önkormányzati vállalatok holdigba szervezése át fogja rendezni a partnerkapcsolatokat és több feladatot ró a HVDSZ2000 legfelsőbb szintjére. Az önkormányzati vezetés az érdekegyeztetésben jelen nem lévő, de tulajdonosi mivoltában döntést hozó tulajdonost testesíti meg.

Mi akadályozza az önkormányzati kapcsolatot leginkább?

Budapest	Az akcióképesség hiánya, sok esetben nem teszi lehetővé a tárgyalóasztalhoz való eljutást. Továbbá az alapszervezeti egyéni akciók nem segítik régió munkáját.
Debrecen	A fentiekből véleményem szerint kitűnik, hogy alapvetően az önkormányzatok, különösképp a polgármesterek elzárkózása.
Győr	-
Kaposvár	Nincs ilyen
Nyíregyháza	Az MSZOSZ tagság, a polgármester szerint a konföderáció politikailag elkötelezett.
Salgótarján	Az önkormányzatokkal az eltelt időszak alatt nehezen, de kiépítettem a kapcsolatot. Ez a kapcsolat volt ahol 4-5 hónap alatt alakult ki, mert nem akartak fogadni, nem akartak tudomást venni a szakszervezetről. / Fideszes városvezetés/ Érdekesség, hogy a polgármesteri választás után, van ahol baloldali városvezetés lett, van ahol a jobbikos polgármester győzött. Ezekben a helyeken újból kell kezdeni a kapcsolatkiépítést, ami megint nem lesz egyszerű. Hogy mi akadályozza a

	kapcsolatot leginkább? A fogadókészség hiánya az önkormányzatok részéről, amelynek oka lehet a vezetés elkötelezettsége, emberi tényezők, a szakszervezeti mozgalomról kialakult vélemény.
Szeged	Az önkormányzatokkal való kapcsolattartás inaktivitását leginkább a kapcsolatok hiánya okozza.
Tatabánya	Az előző pontban erre már válaszoltam.

Általánosságban azt lehet mondani, hogy az önkormányzat és a szakszervezeti vezetés kapcsolatát leginkább a szakszervezet társadalmi szintű leértékelődése befolyásolja. Egy erős, a többi szakszervezet által szolidárisan megtámogatott szakszervezettel más lenne a tárgyalási pozíció. Ez a helyzet a közszolgáltató holdingok létrejöttével meg fog változni, de akkorra már a döntési szint is elkerül tőlük. Vanak azonban jó példák is a kapcsolatra pl. Kaposvár. Azt kell mondanunk, hogy ebben az esetben a személyes kapcsolatok dominálnak.

Van-e kapcsolatod a régió munkáltatóival? Ha igen milyen jellegű? Ha nem mi az akadálya?

Budapest	A kapcsolatok kialakítása folyamatos, mint előzőekben jeleztem nagyságából adódóan időigényes és körülményes.
Debrecen	Igen, a VOSZ- szal és az IPOSZ- szal. Alapvetően kollegiális és informatív.
Győr	Van kapcsolat a munkáltatókkal.
Kaposvár	Kamarákkal, alapítványokkal
Nyíregyháza	Természetesen a kapcsolat elengedhetetlen a munkákban. Jónak nevezném a kapcsolatot, de a hatékonyságán még sokat kell dolgoznom.
Salgótarján	A d pontban leírtak szerint.
Szeged	Igen, minden munkáltatóval van kapcsolat. Nagyon különböző jellegűek a kapcsolatok. Tájékoztatásban, „tűz oltásban”, kommunikációban a tagság felé, változásokkal kapcsolatban, létszámleépítésben, vezetőségváltás esetén, csődeljárásban, bírósági ügyekben jelzik az együttműködési szándékukat. Az információáramlásnak köszönhetően

	leginkább én teszem meg az első lépést, de adódott már fordított helyzet is.
Tatabánya	Nincs

A régióvezetőktől - a Salgótarjáni és Szegedi régióvezető kivételével - szűkszavú véleményeket ismertünk meg. Ez arra enged következtetni, hogy a kapcsolat nem egyértelműen létezik és működik hatékonyan. Azt is jó lett volna hallani, hogy milyen okokat látnak a jelenség mögött. Kezdeményezés hiányát, fogadóképesség hiányát, az alapszervezetek nem igénylik, minden rendben megy, nincs rá szükség stb. Azt is jó lett volna hallani, hogy ez a kapcsolat az alapszervezetek kezdeményezésére jött-e létre vagy attól függetlenül.

Mely civil szervezetekkel van kapcsolatod a régióban? Mi jellemzi az együttműködést?

Budapest	-
Debrecen	Lépéselőny és a Sikk Egyesületekkel, valamint a Hajdú-Bihar megyei Nyugdíjas Szövetséggel. Alapvetően informatív rendezvényeken való részvétel.
Győr	Nincs kapcsolatom civil szervezettel. Viszont a konföderációhoz tartozó szakszervezetekkel tartom a kapcsolatot. Ezen kívül az AUDI Független Szakszervezettel és a LIGA Szakszervezettel is jó a kapcsolat.
Kaposvár	B-S-Tolna NXD Szöv ????
Nyíregyháza	Megváltozott munkaképességűekkel foglalkozó civil szervezetekkel tartom elsősorban a kapcsolatot akikkel most körvonalazódik az együttműködés de kifejezetten jó előjeleket tapasztalok.
Salgótarján	Sok civil szervezettel van kapcsolatunk. 2 évvel ezelőtt az MSZOSZ pályázat alkalmával elindítottuk a civilek napján – február 1.- az u.n. CIVIL-NAP nevű programunkat, melyet azóta is folytatunk, ahol minden alkalommal 2-3 civil szervezet mutatkozik be, természetesen fordítva is igaz a HVDSZ 2000-re vonatkozóan. A pályázati anyagokban részletesen megtalálható. Ezek élő, folyamatos kapcsolatok, melyből időnként együttműködési megállapodások is

	<p>születnek.</p> <p>NYITOK Nyitott tanulási központ hálózat - Nyitott Könyv Olvasó egyesület</p> <p>Az együttműködés több irányú: közös programok, oktatási lehetőségek a tagok számára, a HVDSZ 2000 ismertségének növelése, tagtoborzás.</p>
Szeged	<p>Szociális munkásként megmaradt minden kapcsolatomban, tehát:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A rehab. területnek: Fogyatékosok, vakok, mozgáskorlátozottak, idősek, siketek és nagyothallók, máltai szeretetszolgálat, hajléktalan ellátás stb. - De jó kapcsolatot ápolok a gyermekvédelmi szolgálatokkal, áldozatsegítő szolgálattal, mediátorokkal konfliktus esetén, pártfogó felügyeleti szolgálattal <p>Az együttműködés kielégítő, inkább tájékoztató jellegű (tudunk egymásról), ezért adott esetben mozgósíthatók rendezvényre, demonstrációra.</p> <p>.</p>
Tatabánya	<p>Komárom-Esztergom Megyei Vöröskereszt</p> <p>A kapcsolat ősszel kötött. Tervezzük a jövő évi családi napunkon egy veradó pont felállítását valamint részt vesznek ők is a december 6-ig meleg tea osztásban amit a régió szervezet Oroszlányban. Ezek az aktualitások, de egyébként az egyeztetések alapján kölcsönösen segíteni fogjuk egymást.</p>

A régió társadalmi szövetéhez szorosan hozzátartoznak a civil szervezetek. Nyilvánvalóan vannak közöttük olyanok, amelyek erősíteni tudják a szakszervezetek érdekvédelmi munkáját, vagy éppen szolgáltató tevékenységét. Erre adnak példát a régióvezetők által említett együttes akciók és a megkötött együttműködési megállapodások. A kapcsolatrendszer horizontálisan is ki kell építeni nemcsak vertikálisan és a civil szervezetekkel való kapcsolattartás ezt erősíthet.

Miben vársz leginkább segítséget a HVDSZ 2000 elnökeitől?

Budapest	-
Debrecen	Legyen a HVDSZ 2000 által képviselt

	<p>szervezeteknek „zászlóvivője”, tartsák be azokat a szabályokat, melyek az alapszabályban és az SZMSZ-ben le vannak rögzítve, valamint az általuk végzett munkáról és „az Aktív jelenlét program”-ban foglaltaknak megfelelően rendszeresen adjanak tájékoztatást.</p> <p>A tervszerű munkavégzés során hozott határozatok végrehajtását következetesen tartsák be.</p> <p>Fontosnak tartom, hogy elérhetőségük biztosított legyen és az irányukban történő megkeresésekre történjen ez bármilyen módon – telefon, e-mail, levél – reagáljanak ésszerű határidőn belül a megkeresést kezdeményező felé.</p> <p>A HVDSZ 2000 munkájában az utóbbi időben kiemelt fontosságú nemzetközi szerepvállalást tekintsék át és alakítsanak ki olyan prioritást melyekben kölcsönös és aktív szerepet tudnak vállalni az alapszervezetek az egyes tisztségviselők és nem utolsósorban azok az aktívák, akik a jövőben fontos szerepet tölthetnek be a HVDSZ életében.</p> <p>Személy szerint fontosnak tartom azt, hogy általában minden szakmai útról bel és külföldről egyaránt készüljön tematikus összefoglaló.</p>
Győr	Az elnöktől illetve az elnökségtől, folyamatos információáramlást és a felvetett problémákra rövid időn belüli választ.
Kaposvár	Fegyelmezettebb, pontosabb munkatervet, nemzetközi tervet
Nyíregyháza	Magasabb szintű problémák megoldásához, friss megbízató információkat
Salgótarján	<p>Én eddig is minden segítséget, amit kértem természetesen megkaptam és úgy gondolom hogy ez a jövőben is így lesz.</p> <p>Amit várnák az új vezetőségtől: jól átgondolt, végrehajtható program. Nyitás új területek felé./ gondolok itt a salgótarjáni régiós értekezleten elhangzottakra./</p> <p>Következetes számonkérés és a csapatszellem kiépítésére való törekvés, mert csak együtt leszünk képesek az elvárásoknak</p>

	megfelelni. / környezet- tagság/
Szeged	Én továbbra is támogatást és bizalmat várok segítségül, amit a HVDSZ elnökétől ez alatt a 3-4 év alatt is kaptam. Fontos, hogy továbbra is közösen, egy csapatban tudjunk dolgozni és vállalni a lehetséges kockázatokat a fejlődés érdekében. Úgy gondolom, hogy erősebbek vagyunk, mint hinnénk. A sok probléma ellenére is. A régióvezető testület tagjai, mint legfőbb döntéshozó szerv tagjai, mind különböző személyiség, de én úgy gondolom, hogy kellően motiváltak ahhoz, a HVDSZ 2000 elnökeivel karöltve dolgozzanak.
Tatabánya	Felmerülő kérdésekre gyors reagálást, kollektív szerződés tárgyalásnál személyes jelenlét. Tanácsok, tapasztalatok átadása.

Sokféle elvárás fogalmazódott meg a HVDSZ2000 elnökségével kapcsolatban.

Legáltalánosabban az információ áramlással és a kommunikációval kapcsolatos igény öltött alakot. E mellett a régióvezetők gyakorlatának és személyiségének megfelelően más más igények fogalmazódnak meg. Ezek a fenti táblázatból kiolvashatók.

Miben vársz leginkább segítséget a HVDSZ 2000 központi adminisztrációjától?

Budapest	A jelenlegitől plusz segítséget nem tudok várni, mert a leterheltségük így is magas. Az eddigieket továbbra is köszönjük szépen.
Debrecen	Alapvetően abban, hogy a központi adminisztráció az illetékes elnök, elnökhelyettesek irányításával, szakmai felügyeletével időről időre adjanak tájékoztatást, szakmai segítséget az aktuálpolitikai, mozgáspolitikai kérdések értelmezéséhez és az egységes álláspontok kialakításához. Rendszeresen kölcsönös információcsere útján kísérik figyelemmel a tagnyilvántartást és a tagdíjfizetést. Mind az elnöké, mint pedig a központi apparátus vegye figyelembe azt, hogy a szakszervezet nem egy gazdasági szervezet, hanem mozgalmi szervezet, ahol a tisztségviselők túlnyomó többsége társadalmi munkában végzi feladatát a fentebb leírt

	körülmények között.
Győr	El lehessen érni őket telefonon mert ez sajnos többször nem valósul meg, sőt visszahívást se kapok némely esetben.
Kaposvár	Van mit javítani
Nyíregyháza	Információ áramlást és a szolgáltatások magas szintű koordinálását.
Salgótarján	Eddig is meg voltam elégedve a HVDSZ 2000 adminisztrációjával. Minden esetben segítséget kaptam, ha hozzájuk fordultam.
Szeged	A HDVDSZ központi adminisztrációja pontos és egyértelmű. De a számok világában nehéz eligazodni, hiszen nem a régióvezetőn keresztül vannak a tagdíjak utalva, vagyis nem látjuk, hogy ki mikor mennyit fizet be. Sajnos előfordul az alapszervezet tőle kívülálló ok miatt, nem utalja át a tagdíjat vagy nem időben. Variálódik ez azzal, hogy van, aki 100%-ot és van, aki csak 50%-ot fizet be. Amennyiben lehetséges a könyvelőtől, Molnár Ildikótól kérném inkább a segítséget, hogy hívja fel a figyelmem minden alkalommal, mivel van gond tagdíjutasítás ügyében, mert nagyon nehezen tudom követni.
Tatabánya	Dóri és Attila kimagasló, hatékony munkát végez. Amit elvárok azt eddig mindig meg is kaptam!

A központi apparátus munkájával alapvetően elégedettek a régióvezetők. Látják ugyanakkor a túlterheltséget és általános az a vélemény, hogy a munka tartalmi elemeit fejleszteni a jelenlegi feltételrendszerben nem nagyon lehet a személyi korlátok miatt.

Hogyan értékeled a szakértői támogatást a munkához? Mely érdekvédelmi témakörökben igényelnéd leginkább a szakértői háttérrel? Milyen módon tudnád leginkább hasznosítani a szakmai támogatást, hogyan lehetne hatékonyabbá tenni a szakmai segítséget?

Budapest	Minden régióhoz külön szakértői teamre lenne szükség, pl. szervező titkár, munkajogi szakértő, két fő ágazati szakértő /rehab és településüzemeltetés/, projektmanager.
----------	---

Debrecen	<p>Az utóbbi időben a szakértői támogatás sokat javult, különösen dr. Lukovics Mariann által készített anyagoknak köszönhetően. Jelentős élénkülés tapasztalható a megváltozott munkaképességűek vontázásában is. Úgy gondolom, hogy az elkövetkezendő időkben a szolgáltató szervezeteknél várható átszervezések vonatkozásában lesz leginkább szükség gyors információkra, szakértői véleményekre az aktuális problémafelvetődésekre tekintettel.</p> <p>Ezeket az információkat leginkább és leggyorsabban e-mail formában célszerű eljuttatni valamint az adott aktuális helyzetre való tekintettel helyszíni, regionális vagy országos interaktív szakmai beszélgetések keretében megvitatni a teendőket.</p>
Győr	A régióban veszem igénybe az ilyen irányú segítséget.
Kaposvár	Van mit javítani
Nyíregyháza	<p>Az aktív jogi segítségen kívül gyakran van szükség az ágazatban felmerülő aktualitásokra megbízható információkra. Ilyen pl. a holding kérdése, vagy a tranzit foglalkoztatás témaköre.</p>
Salgótarján	<p>A szakértői támogatást, amikor kértem mindig kaptam: kollektív szerződés tárgyalásához folyamatos jogászi részvételt, munkáltatói problémákhoz jogi állásfoglalást, egyes esetekben helyszíni tárgyalásban való részvételt. Egyetlen problémám az elmúlt időszakban a segítségnyújtás időtartama volt a gond, egyes esetekben későn érkeztek az anyagok. Gondolom, ez a nagy leterheltség miatt volt, hiszen nem csak én szorulok segítségre. Azt viszont ki kell emelnem, hogy minden esetben olyan szakmai segítséget kaptam, olyan állásfoglalásokat, ami minden esetben megállt, munkáltatók jogászaik is elfogadták. Volt nem egy eset, hogy a jogi segítséggel komoly problémákat tudtunk orvosolni. Számomra a felvetett probléma és a megoldásához nyújtott segítség közti időtartam lerövidítése lenne a hatékonyabb</p>

Buda pest	az egyének sem tudják, hogymit jelent, sajnos meg kell tanítani tagjaink nak.	e- gyén- től függő	nagyon sok múlik az alapszervezeti titkáron, a menetében már tudunk segíteni, sajnálatos módon a felsoroltak alapszervezetenként dőlnek el.					
Debr ecen	Az elmúlt időszak- ban ilyen jellegű problém ával hozzánk forduló alapszer- vezetek szakszer- vezeti tagok problém ái megnyu- gtató formába n rendező dtek.	Több- nyire foga- dó ké- szek, de szá- mos eset- ben előfor- dul, hogymit az udvari as és kölc- sönös tárgya lást követ őnem érdem leges előrel épés nem követ kezik be.	Többnyire nyílt elzárkó- zás nincs a KSZ megkötésé- től, de a konkrét megkötést legkülön- főképpen kifogások al halogat- ják. Sajnos olyan alapszerve- zet is van ahol a taglétszám csökkenés e miatt a reprezentat- ivitás hiányzik.	Az ez évi kilátások a korábbi évektől eltekintve is rosszabb- ak. Jelenleg teljes tanácsstal- anság tapasztal- ható. Az esetleges bérájanl- ás sokat segítene!	Alapvető- en rendezett- ek, ehhez nagy segítséget kaptak az alapszerv- vezetek az e témával foglalkoz- ó szakmai brossúra útján, melyet részükre biztosított- unk	Kiemelt feladat, sok esetben a munka- vállalók kiseb- b nagyobb szabályta- - lanságok eltűrésé- vel, saját érdekeik- nek háttérbe helyezés ével is, bevallal- nak feladatok- at, annak érdekeibe- n, hogy a munkahe- -lyüket megtarth- assák.	Többnyire siralmas!	A segély iránti igény a munkavál- lalók részéről igen nagy, . A szociális juttatások rendkívül eltérőek, többnyire szegényes- ek és minimális- ak.
Győr	Heti egy alkalom- mal a	Eddig nem volt vele	Ahol a titkár igényli segíték.	Nem tárgyal- nak erről a munka	Nincs rá lehetőség.	Ezért dolgo- zunk.	Jó a kapcsolat- unk a felügyelő	Rendel- keznek segélye- zési

	régióban a tagok jogi tanácsadáson vehetnek részt	probléma		adók.			séggel, így a szabályok betartásra kerülnek.	szabályzattal, így a rászorulóknak szociális alapon kapják a segítséget.
Kaposvár	Csak MSZOSZ	rendben	Mi kezdeményezzük 70%-ban	Évenként	KSZ	segítem	Az egyik gyenge terület	igen
Nyíregyháza	ezt a szolgáltatási kört fejleszteni kellene	a partneri kapcsolatok fejlesztésére szorulnak	az ezzel kapcsolatos igényt valamilyen eszközzel fokozni kellene a munkáltatók részéről	a tükörök által nyújtott teljesítményt kellene feltérképezni és honorálni	fejlesztésre szorul	fejlesztésre szorul	itt vannak eredmények, de a folyamat monitorozásra szorul	szükséges a javítása
Salgótarján	alapszervezeti szint régiós segítséggel jó	régiós szint-javítandó	alapszervezeti-régiós segítség el megy, de ágazati szint kellene	ágazati szint is jó lenne, de kell az alapszervezeti szinten a régió segítségével	gyenge az Mt. miatt	- ágazati szinten lehetne javítani	-ágazati szinten javítandó	Alapszervezeti szinten jó a segítséget jó lenne központi szinten megoldani alapítványon keresztül
Szeged	elégedett vagyok	közepesen vagyok elégedett		elégedett vagyok				
Tatabánya	Majdnem az összes ponthoz igaz: ha	Nulla! A probléma ágazat	Mindegyik alapszervezetemnél van kollektív	Bértárgyalás, bérfejlesztés. Ha az	kevés az esély, hogy a szakszervezet	Ha kevés dologban is, itt azért a szakszervezet	Az alapszervezet hatékony működés	Kevés munkáltató segíti a dolgozóit segítyezé

nincs jó kapcsolata a cégvezetéssel, üzemi tanácsal és nincs kellő szakmai tudás, akkor az az érdekvédelmi szervezet nem ütőképes.	i szinten van.	szervezés, kiéve természetesen a területit, így azt gondolom a régióban ilyen probléma nincs. Ágazati és alapszervezeti szint	utóbbi két évet nézem, a legmagasabb bérfejlesztés 4-5% volt. De a leggyakoribb a 2-3%, már, hahahaha! Sajnos ez mindent elárul. Ágazati és alapszervezeti szint	javaslatát számba vessék. Alapszervezeti szint	vezet „bele tud nyúlni” a dolgokba. Eddig még mindig sikerült megakadályozni az elbocsátásokat nagy részét. Mérlegelni kell, leépítés vagy bércsökkenés. 4-5 munkavállaló elküldése vagy cafatéria megnyitása. Alapszervezeti szint	esetén elérhető, de ezt általában megtartani nehéz.	sekben, ez a feladat inkább az alapszervezetekre hárul. Természetesen csak szakszervezeti tagoknak jár.
--	----------------	--	--	--	---	---	---

Tanulságos, hogy a régióvezetők, hogyan vélekednek az érdekvédelem egyes részterületeiről.

Az egyéni jogvédelem helyzete többségében rendezett. Több helyen van rendszeres jogi tanácsadás, de többen mondták, hogy lehetne fejleszteni.

A tárgyalópartnerként való elfogadás régióként igen változó. Van, ahol ez a kapcsolat nem létezik, mások szerint formális, többen javítandónak ítélik és van aki szerint egyén függő. Ennek a kapcsolatnak a megerősítéséhez, hiszen a partnerség a szakszervezeti működés alapja, a szakszervezeti központ segítségével alapvető.

A kollektív szerződések megkötése elől a munkáltatók szívesen kihátrálnak, de a legtöbb vállalatnál sikerül megkötni. A munkahelyi kollektív szerződés mellett azonban nagyon hiányzik az ágazati kollektív szerződés, mert meglehetősen nagyban segítené a munkahelyeken ugyanezt a tevékenységet.

A bérezés és teljesítményértékelés befolyásolása nehéz. Hiányoznak a bérajánlások és az eddigi bérfejlesztések az elmúlt két évben nagyon alacsonyak voltak a nehéz gazdasági helyzetre való hivatkozással

A munka időrend kialakításának, szabályozásának befolyásolásával kapcsolatban sokszínű a régiós helyzet. Az Mt gyenge, a szakszervezet ez irányú javaslatait általában elutasítják, van ahol erre a régióvezető egyáltalán nem lát lehetőséget

A munkahely megőrzésének elősegítése nagyon fontos feladatnak tűnik minden régióban. Ezért a munkavállalók sok áldozatra, helyenként még kisebb szabálytalanságokra is hajlandók. Ezt a szakszervezetnek is fontos területként kell kezelni. Van, ahol sikereket tudnak felmutatni, van ahol a javítást az ágazati szinten tartják szükségesnek.

A foglalkozás egészségügyi–munkabiztonsági helyzet javítása tekintetében a régiók nagyon eltérő helyzetről számolnak be. Vannak teljes mértékben elégedettek vannak, akik szerint egyszerűen siralmas a helyzet és van aki szerint az ágazatnak kellene segíteni.

Szociális juttatások segélyezés növelése. A segélyezés és a szociális juttatások iránti igény nagy, ez szabályozottan zajlik, csak kevés a szükségletekhez képest. Megoldásként MVDSZ2000 szinten alapítvány létesítését javasolnak.

Ha horizontálisan nézzük a fenti táblázatot az érdekvédelmi részterületek kiadják az egyes régiók térképét, ahol a régióvezetők vagy szakmai, vagy vezetői megerősítésre, segítségre szorulnak. Ezt természetesen csak a kezdet. Ezeket a kérdéseket mélyebben is meg lehet fogalmazni és az is szükséges hozzá, hogy a régióvezető ne elfedni akarja, hanem feltárni a munkája erős és gyenge pontjait.

Mi a véleményed a szociális párbeszéd helyzetéről, a munkáltatói / tulajdonosi oldal érdekegyeztetési készségéről az ágazatban, a régióban és a munkahelyeken?

Ezzel a kérdéssel az érdekegyeztetési partnerek viszonyulását kívánjuk feltárni, tehát a kapcsolat másik oldalát vizsgáljuk.

Melyek a leggyakoribb érdekegyeztetési témák

Budapest	Bér, béren kívüli juttatás, ritka esetben kollektív szerződés.
Debrecen	Bértárgyalás
Győr	Átszervezéssel kapcsolatos, illetve a hulladékszállítási tv. miatt új cég alakult.
Kaposvár	KSZ, Bérek, BKJ-ok, Cafeteria
Nyíregyháza	-
Salgótarján	kollektív szerződés tárgyalása bértárgyalás munkaügyi szabályok be nem tartása / jogtalan időtartamú próbaidő, munkaközi szünet kérdése, jogtalan munkaviszony

	megszüntetés / munkavédelmi hiányosságok
Szeged	kollektív szerződések megkötése, létszámleépítés, fejlesztések ,karbantartási munkák csúszása, peres eljárások, 13. havi bér
Tatabánya	Bértárgyalás

Mely ügyekben volt leginkább eredményes az egyeztetés és melyekben nem? Mire volt visszavezethető a megegyezés sikere és mire a sikertelensége?

Milyen hányadban kezdeményezte a munkáltató és milyen hányadban a szakszervezet az egyeztetéseket?

Budapest	Minden esetben a szakszervezet kezdeményezte.
Debrecen	Többnyire a szakszervezet kezdeményezte, melyet a munkáltatók nehezen vállaltak be.
Győr	Az átszervezéssel kapcsolatban voltak eredmények, sajnos sikertelenséggel is találkoztam.
Kaposvár	30-70%, Bérek-BKJ-ok
Nyíregyháza	általában a szakszervezet kezdi az egyeztetést
Salgótarján	30 %-ban a munkáltató, 70 %-ban a szakszervezet kezdeményezte az egyeztetéseket
Szeged	50 -50 %
Tatabánya	Meglepő módon az ajkai Primer-nél a munkáltató abszolút korrekt és mindig nyit a szakszervezet felé. Ha a többi alapszervezetet nézem 1/3-ad a munkáltató és 2/3-as a szakszervezet.

Ez egy összetett kérdés. Jellemzően a legtöbben csak az egyik vagy másik felére válaszoltak. Erősen eltérő helyzettel találkoztunk a régiók között a partneri kapcsolat minőségét illetően. Nyilvánvaló, hogy a kapcsolat létrejöttéhez kezdeményezésre van szükség. Ha ez nem egyoldalúan csak a szakszervezet részéről történik meg, a partneri kapcsolat kölcsönösségét jelzi, de ennek lehetőségei több szereplőtől függenek. A kapcsolat az eredményes érdekegyeztetés alapja, ennek megteremtéséhez többek között különböző technikákat kell a régióvezetők rendelkezésére bocsátani.

Az eredményes érdekegyeztetés feltételei

	előkészítés	résztevők	felkészültség	tulajdonos szerepe	hozzaállás
Budapest	Téma, probléma megismerésével, az érintettek bevonásával (adokapok elvmérlegelése)	Szakértők, az érintettek megbízottjai és a szakszervezet delegáltja.	Tárgyalási felhatalmazással még csak csak rendelkezik, de több esetben még az ezt megelőző működési modelleket sem ismerik. Többnyire paranccsal érkezik.	A tulajdonos mindent elkövet, hogy kimaradjon az érdekegyeztetésből, és nem tartja érdekének, hogy egyáltalán figyelemmel kísérje a tárgyalásokat.	Emberség, tisztesség. Pont ebben a kettőben kellene javulást elérni, illetve az akaratban.
Debrecen	Célszerű a konzultációt tény és tárgyszerűen kellő mértékű írásos anyagokkal előkészíteni.	a tárgyaló felek, gazdaság-vezetés és szakszervezeti tisztviselő titkár és szakmai tanácsadók mindkét fél részéről.	Ez gazdasági egységenként változó, a nagyobb szervezeteknél ezek általában rendben vannak, viszont a kisebb szervezeteknél jelentős	Béren kívüli juttatás, munkaidőbeosztásban többnyire eredménnyel jártak az egyeztetések, viszont a bérek vonatkozásában alapvetően kompromisszumok	Célszerű a konzultációt tény és tárgyszerűen kellő mértékű írásos anyagokkal előkészíteni.

			hiányosságok tapasztalhatóak.	születtek. A KSZ-ek vonatkozásában a gazdaságvezetés kellő hajlandóságának hiánya vezetett eredménytelenségre.	
Győr	Titkárok véleményének meghallgatásával.	Az érdekelt felek	Mi mindig kérjük, hogy az tárgyaljon aki döntési pozícióban van.	-	Ezt általában ő határozza meg, Nekem ehhez kell alkalmazkodni
Kaposvár	Hogy a kollégák is értsék	Munkaadó+SZSZ+HV DSZ+Régió	HR-és Oldal sokszor járatlan	Kevésbé-inkább a menedzser	Tájékoztatóssal
Nyíregyháza	naprakész információk halmazával	Az aktuális téma érintetjéi	A munkáltató általában felkészülten érkezik, viszont a döntésekben meg van kötve a keze, Nyíregyházán az önkormányzati társaságoknál a tulajdonosi jogokat a polgármester gyakorolja	A tényleges döntéseket a tulajdonos hozza és a tárgyalásokon nincs jelen	Sajnos a tárgyalásokon nem minden esetben kezelik egyenjogú partnerként a szakszervezetet ezen változtatni lehetne ha jobban hangsúlyoznánk a közös célt!

Salgótar-ján	Körültekint ően és felkészülten .	Támogató-ként régióvezető, esetleg szakértő.	Általában jogi képviselőv el vesznek részt a tárgyaláso n. Néha ez a személy nem munkajogá sz és ez nehezíti a helyzetet, ilyenkor kell a központi szakértői segítség. Tapasztala t, hogy anyagiakk al járó kérdésebbe n több fordulás a tárgyalás, bértárgyalá sban nehezen foglalnak állást, sőt a konkrét példák mutatják, hogy elzárkózna k. Ilyenkor tovább kell lépni a tulajdonos felé.	Tapasztalato m, hogy nem kísérik figyelemmel az érdekegyezte tést. Esetemben a konkrét megkeresés alkalmával úgy tesz mintha csak most szembesülne a problémával, bérezése helyzettel és csak ezután lép be. Két konkrét esetben pozitív eredményre vezetett a megkeresés. Volt eset más tulajdonosná l, hogy meghallgatás és tárgyalás után sem befolyásolta az egyeztetést. Lehet, hogy a munkáltatótól nem kap információt, de lehet hogy nem is kér.	Korrekt, előítéletektől és politikától mentes hozzáállást várnák el a munkáltatói partnerektől . Minden szinten javulást kell elérnünk a tárgyalások eredményes sége érdekében.
--------------	-----------------------------------	--	--	--	---

Szeged	tájékoztatás	Régióvezető, igazgató, Szab titkár	-	közvetlen szerepe van.	-
Tatabánya	Meghívók előírás szerinti kiküldése. Meghatározni az aktuális témát.	Igazgatóság, ÜT, Szakszervezet.	Tapasztaltaim és az eddigi egyeztetések alapján többnyire felkészültek.	Abszolút befolyásolja, jelen helyzetben az Önkormányzat. Általában eldöntik már az egyeztetések megkezdése előtt.	Átnéznék a szakszervezetet, nem veszik számba. Talán azért mert így hatékonyan tudnak döntéseket hozni. Ezt a szakszervezetnek meg kell akadályozni. Ha a szakszervezet tagja nagy azzal sok mindent elérni. De anélkül esélytelen.

Úgy tűnik az érdekegyeztetés folyamatában a döntési kompetenciában van a zűrzavar. A tárgyaláson résztvevő vezetők sokszor nem kompetensek a döntésben, míg a távollévő tulajdonos dönt néha már előre. Ez egy objektív elem a partnerségben. A hozzáállás viszont sokszor szubjektív tényezőkön múlik, amit erősen befolyásol a szakszervezet általános társadalmi megítélése.

Mi a véleményed a HVDSZ 2000–en belüli információáramlásról és a kommunikáció lehetőségéről?

	tájékoztató időben	információ áramlás	info a tagokhoz	info hordozója	kommunikáció fejlesztése
Budapest	Van még min javulni.	Van még mit javítani, de elsősorban a	Nem, sajnos hajlamosak vagyunk az	Ahonnán csak tudok.	Szakember, és a már meglévő rendszereink

		titkároknak.	információk megszürésér e, úgyhogy biztos vagyok benne, hogy minél fentebbről indítjuk az információt, jelenleg annál kisebb az esélye, hogy a megfelelő módon eljusson a taghoz.		fejlesztése mellett annak folyamatos kezelését el kellene érni.
Debrecen	eltérő	Haladéktalanul minden alapszervezeti titkárnak, ha ismert belső tanácsadójának, a régiós tanácsadóknak, estenként partnerszervezetnek, esetenként a sajtónak.	NEM a probléma az, hogy a szervezetek többségénél még a rendelkezésre álló hagyományos információs eszközöket sem használják ki. Különösen igaz ez a falújságra, de az e-mailek is legjobban a bizalmiig jutnak el.	Leginkább a honlapokról (MSZOSZ, HVDSZ 2000), facebook, , e-mail.	Mindenekelőtt, makro és mikro szinten egyaránt tiszteletben kellene egymást tartani, minimum annyira, hogy a megkeresésekre - bárkitől származik is az - időben történjen reagálás telefonon és e-mailen egyaránt. Mindig az aktualitásnak megfelelően akár másoktól, más honlapról letöltött információk útján is hozzuk „helyzetbe „” a végeken „” tevékenykedőket, hiszen, mint

					tudjuk az információ hatalom. Vegyük figyelembe és tartsuk szem előtt, alkalmazzuk az „Aktív jelenlét program”-unkban „ foglaltakat.
Győr	Nem jut el minden információ időben.	Titkároknak	Véleményem szerint igen.	Írásos előterjesztés, Honlap, Facebook, Okos telefon, Twitter, E-mail	Kommunikációt kell fejleszteni
Kaposvár	Nem	Tisztségviselőknek	Nem	e-mail	Face to face
Nyíregyháza	kicsit késve érkezik az információ	a központ és az alapszervezet között bonyolítom az információ áramlást	a titkárok leterheltségéből adódóan a tagok nincsenek minden helyzetben megfelelően informálva.	email, web,facebook, okos telefon	regionális rendezvényekre lenne szükség, ahol a titkárokon kívül a tagokat is tájékoztatnánk.
Salgótarján	Igen, de van amikor nagyon rövid a határidő.	Akinek szükséges információtól függően.	Nem ! Tapasztalat, mert sokszor nekem kell személyesen kimennem a tagokhoz, vagy faliújságra tenni az anyagot. Sok esetben még ezt sem teszik meg.	Írásos előterjesztés, Honlap, Facebook, Okos telefon, Twitter, E-mail	A központival elégedett vagyok. A probléma az SZB titkárok munkájánál jelentkezik. Egyrészt érthető esetemben a köztisztasági gépkocsivezetőnél, még számítógépe

					<p>sincs, sokszor nem is érti miről van szó. Ilyenkor személyesen kell intézkednem. Nem érhető annál a titkárnál akinél a feltételek adottak, de a hozzáállása az információk továbbításához passzív. Úgy érzem sok esetben csak többszöri noszogatásra tesznek dolgokat, rendezvényekre nem jönnek el, utána nincs információjuk. Azt várják, hogy én menjek hozzájuk és végezzem el a feladatukat. Sajnos csak elbeszélgetni tudok velük. Minden esetben magyarázzák a helyzetet, de a dolog ettől nem javul. A legnagyobb baj, hogy több helyen ha személycserére kerülne sor,</p>
--	--	--	--	--	---

					csak ilyen, vagy ettől rosszabbat tudnánk választani, mert ma már egy SZB titkárnak nem csak hangoskodni kell tudni és nem népszerű az emberek körében ez a tisztség. Az eredményes munka érdekében sokszor el kell végezni SZB. titkári feladatokat is.
Szeged	igen	SZB titkárok, kollegák	nem	Írásos előterjesztés, Honlap, Facebook, , E-mail , hírek, sajtó, médiae,	a csoportkohézió t
Tatabánya	Többnyire igen.	Ezt az adott téma határozza meg. Saját, titkár, alapszervezet, tagság	Biztos, hogy vannak lyukak a rendszerben, de törekszem a gyors és hatékony információ áramlásra.	E-mail, honlap, facebook. Az, hogy milyen platformon már más kérdés! Pc, laptop, telefon egyaránt.	Facebook oldalra muszáj áldozni! HVDSZ 2000 applikáció fejlesztése. Ezeket inkább a fiatalok részére. A tagság számára mindig a személyes kapcsolat az alapja!

Az információáramlásban és a kommunikációban egyaránt a szakadék leginkább a tisztségviselők és a tagság között jelentkezik. Itt azok az információhordozók, amelyek a

tisztségviselők szintjén működnek, a tisztségviselők és a tagság között a legtöbb esetben nem célra vezetőek. A tagság mérete és kohéziója adja a szakszervezet erejét, és ha a tagság nem tud a szervezeti célokról és törekvésekről, nem érzi azokat magáénak, akkor jelentősen csökkenti azok megvalósulását. Ennek a gátnak az áttörése a szakszervezeti szervezet legfontosabb és legkritikusabb területe.

2015. január 5.

Vanicsek Mária